

PENGARUH REMUNERASI TERHADAP PRESTASI KERJAPEGAWAI NEGERI SIPII PADA BADAN PEMERIKSAAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

Oleh:

Helmi Hilman, Undang Suryana dan M.Azis Firdaus

ABSTRACT

Krisis kepercayaan di masyarakat terhadap birokrasi publik, yang mengakibatkan munculnya berbagai bentuk protes dan demonstrasi kepada birokrasi baik di tingkat pusat maupun di daerah. Bentuk protes dan demonstrasi ini bahkan sudah sampai pada bentuk pendudukan dan perusakan kantor-kantor pemerintah. Hal ini menunjukkan akumulasi kekecewaan masyarakat terhadap buruknya kualitas pelayanan birokrasi pemerintah di Indonesia, disebabkan karena aparat pemerintahan memiliki tingkat penghasilan yang rendah dan juga langsung dihadapkan dengan tingkat kebutuhan yang tinggi, sehingga mendorong sebagian kecil aparat pemerintahan untuk melakukan KKN guna memenuhi kebutuhannya. Remunerasi bermakna sangat strategis terhadap suksesnya Reformasi Birokrasi, mengingat dampak paling signifikan terhadap kinerja lembaga akan sangat ditentukan oleh perubahan kultur birokrasi didalam melaksanakan tugas pokoknya.

Kata Kunci :Remunerasi dan Prestasi

I. PENDAHULUAN

Pelayanan publik di Indonesia memiliki peran yang luas dan merupakan faktor penting bahkan vital pada kehidupan ekonomi dan politik. Akan tetapi kualitas pelayanan publik di Indonesia sampai saat ini secara umum masih belum baik.

Pelayanan publik yang kurang memuaskan juga ditunjukkan pada beberapa jenis layanan publik masih ditemukan adanya praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme(KKN). KKN merupakan ciri yang menonjol pada birokrasi yang buruk saat ini terutama di Indonesia, hampir setiap hari media massa baik elektronik maupun cetak memberitakan kasus korupsi yang dilakukan oleh aparat pemerintahan. Korupsi dilakukan secara berjamaah dari mulai level pegawai terendah sampai dengan pegawai level tertinggi di

setiap unit pemerintah. Akhir-akhir ini tidak jarang terlihat pejabat-pejabat tinggi tertangkap tangan sedang melakukan KKN, beberapa diantaranya sudah dijatuhi hukuman penjara, sedang sebagian yang lainnya masih dalam proses.

Persoalan korupsi, kolusi dan nepotisme adalah masalah struktural dan berhubungan dengan sistem dan birokrasi. Dalam hubungannya dengan pelayanan publik, korupsi, kolusi dan nepotisme sudah menjadi praktek sehari-hari di Indonesia dan bahkan sudah terlembaga, melibatkan pihak-pihak terkait yang saling menjaga rahasia dan saling melindungi.

Hal tersebut disebabkan karena aparat pemerintahan memiliki tingkat penghasilan yang rendah dan juga langsung dihadapkan dengan tingkat kebutuhan yang tinggi, sehingga mendorong sebagian kecil aparat pemerintahan untuk melakukan KKN guna memenuhi kebutuhannya.

Perilaku ini merupakan upaya darurat untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya yang tidak tercukupi, karena kesempatan terkait dengan posisi yang dimiliki berpeluang maka korupsi dilakukan untuk menguntungkan dirinya sendiri, pada tahap-tahap selanjutnya berkembang menjadi perilaku dan budaya dari aparat pemerintah.

Oknum aparat pemerintah melakukan korupsi secara terbuka misalnya dengan meminta "uang administrasi atau uang rokok" dari warga masyarakat yang memerlukan pelayanan, perilaku korupsi ini diterima di masyarakat sebagai suatu hal yang normal dan wajar karena gaji pegawai negeri sipil yang dianggap kecil dan tidak mencukupi. Persoalan-persoalan yang dihadapi oleh aparat pemerintah inilah yang menjadikan pelayanan publik menjadi buruk.

Reformasi birokrasi digulirkan dalam rangka pembenahan birokrasi secara utuh. Substansi dasar dari program reformasi birokrasi adalah mewujudkan pelayanan yang lebih baik di instansi pengelola keuangan negara ini sesuai harapan masyarakat.

Setiap elemen organisasi ditata, prosedur kerja diperbaiki, dan ukuran-ukuran keberhasilan kinerja diefektifkan. Dengan harapan tidak ada lagi istilah *business as usual*, maksudnya adalah berbagai ketidakdisiplinan pegawai departemen, misalnya ada yang "ngobyek", ada yang datang telat, dan sebagainya. Sistem baru yang dibangun akan mempertegas mekanisme *reward and punishment*.

Adanya perkembangan modern dan tingkat persaingan yang cukup tinggi membuat pelayanan baik oleh pemerintah dan swasta dituntut terus memberikan sesuatu yang terbaik. Pegawai dapat bertahan dan ikut serta membangun institusi dalam mengembangkan pelayanan lebih baik jika diberikan sistem kompensasi yang memadai.

Reformasi birokrasi mengisyaratkan adanya penataan organisasi atau kelembagaan, perbaikan tata laksana, peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM), serta pembenahan sistem pengawasan. Perbaikan sistem remunerasi atau kesejahteraan adalah bagian dari manajemen SDM yang diawali sejak rekrutmen, pembinaan karier, hingga pensiun.

Badan Pemeriksa Keuangan adalah Lembaga Negara dalam sistem ketatanegaraan yang memiliki wewenang memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan Negara. Menurut Undang-undang dasar 1945, BPK merupakan lembaga yang bebas dan mandiri. Anggota BPK dipilih oleh Dewan Perwakilan Rakyat, dengan memperhatikan pertimbangan Dewan Perwakilan Daerah dan disahkan oleh Presiden. Hasil dari pemeriksaan keuangan negara diserahkan kepada DPR, DPD, dan DPRD (sesuai dengan kewenangannya).

Badan Pemeriksa Keuangan mulai melakukan reformasi birokrasi, sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 30/KMK.01/2007 tentang Reformasi Birokrasi Departemen Keuangan dan Nomor 31/KMK.01/2007 tentang Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Pusat Departemen Keuangan Tahun Anggaran 2007.

Program utama dalam reformasi birokrasi tahun 2007 antara lain meliputi empat poin, yaitu penataan organisasi, perbaikan *business process*, peningkatan manajemen SDM dan perbaikan remunerasi. Perbaikan remunerasi merupakan sistem reward yang menjadi bagian dari program reformasi birokrasi.

Badan Pemeriksa Keuangan melakukan Remunerasi berdasarkan keputusan Sekretaris Jenderal Badan Pemeriksa Keuangan RI No.257/K/X-XIII.2/11/2007 tentang petunjuk teknik pembayaran tunjangan kegiatan dan pembinaan khusus (TKPK-BPK) dalam rangka reformasi Birokrasi bagi pelaksana yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja Pegawai di dalam Lembaga Negara. Struktur remunerasi tersebut berbasis kinerja (*performance based remuneration*) dan diberikan berdasarkan Job Grade.

Remunerasi bermakna sangat strategis terhadap suksesnya Reformasi Birokrasi, mengingat dampak paling signifikan terhadap kinerja lembaga akan sangat ditentukan oleh perubahan kultur birokrasi didalam melaksanakan tugas pokoknya. Sedangkan keberhasilan merubah kultur tersebut, akan sangat ditentukan oleh tingkat kesejahteraan anggotanya.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Remunerasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia”**.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pembayaran remunerasi atau Tunjangan Kegiatan dan Pembinaan Khusus (TKPK) yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan RI.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian remunerasi atau Tunjangan Kegiatan dan Pembinaan Khusus terhadap perubahan prestasi kerjapegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan RI.

Kerangka Pemikiran

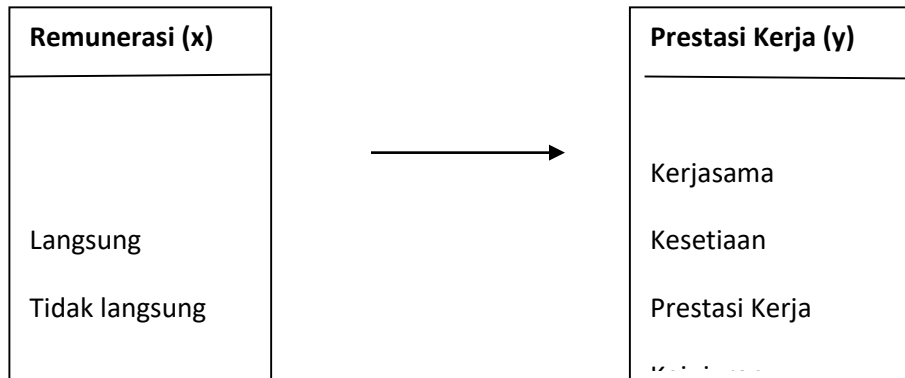
Remunerasi menurut Kamus Bahasa Indonesia Online, yang dimaksud remunerasi adalah pemberian hadiah (penghargaan atas jasa, dsb); imbalan. Menurut wikipedia, *“Remuneration is pay or salary, typically a monetary payment for services rendered, as in an employment. Usage of the word is considered formal”* (Remunerasi adalah bayaran atau gaji, biasanya bayaran yang diberikan atas layanan yang diberikan, seperti dalam sebuah pekerjaan. Penggunaan kata Remunerasi tersebut dianggap formal).

Menurut teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa remunerasi yang merupakan bagian dari kompensasi adalah suatu alat pendorong yang dapat bersifat finansial yang diberikan kepada pegawai.

Menurut Hasibuan (2002:94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Berdasarkan pengertian remunerasi dan prestasi kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa pemberian remunerasi yang merupakan salah satu motivasi kerja pegawai, diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dalam hal ini remunerasi tidak hanya ditujukan kepada individunya saja, akan tetapi diharapkan juga pada peningkatan hasil kerja yang nyata.

Gambar 1
Alur Penelitian



II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Russel dan Bernandin menyatakan bahwa *"All decisions which affect the work force concern the organization's human resource management function"*. Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum mencakup kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan:

- 1) Desain Organisasi
- 2) *Staffing*
- 3) Sistem *Reward*, tunjangan-tunjangan dan pemuatan/*compliance*,
- 4) Manajemen Performansi
- 5) Pengembangan Pekerja dan Organisasi, serta
- 6) Komunikasi dan Hubungan Masyarakat.

Dengan demikian, dapat diidentifikasi bahwa lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi.

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajerial dalam Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki keterkaitan yang erat dengan kegiatan sebagai berikut:

- Perencanaan
- Pengorganisasian
- Pengarahan
- Dan pengendalian

Fungsi kedua dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah fungsi operasional yang meliputi:

- Manajemen pengadaan
- Upaya pengembangan
- Pemberian kompensasi
- Pengintegrasian
- Pemeliharaan
- Dan pemutusan hubungan kerja

Fungsi ketiga, yaitu kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu, merupakan upaya-upaya yang bersifat *integrative* sebagai bagian dari strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam rangka untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

C. Remunerasi

Seperti dikatakan Achmad Ruky (2006:9) istilah “imbalannya” digunakan untuk meng-Indonesia-kan sebuah istilah *compensation* yang datang dari buku-buku Manajemen Sumber Daya Manusia yang diimpor dari Amerika. Bangsa Inggris maupun Organisasi Buruh Internasional (ILO) menyebutnya *remuneration*. Imbalan atau *compensation* atau *remuneration* mempunyai cakupan yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Imbalan mencakup “semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja dan diterima atau dinikmati oleh pekerja baik secara langsung, rutin atau tidak langsung (pada suatu hari nanti)”.

Remunerasi sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh pegawai sebagai timbal balik dari pekerjaan yang dilakukannya dapat dibedakan atas imbalan finansial dan non finansial. Remunerasi yang berkenaan dengan imbalan finansial terdiri dari : remunerasi finansial langsung dan remunerasi finansial tidak langsung. Sedangkan remunerasi yang berkenaan dengan imbalan non finansial terdiri dari pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

D. Remunerasi Finansial

Remunerasi finansial langsung antara lain berupa : gaji pokok, tunjangan, bonus, dan insentif. Gaji pokok adalah balas jasa tunai yang diberikan oleh pemberi kerja terhadap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai. Gaji pokok biasanya merefleksikan nilai (bobot) pekerjaan atau tingkat keterampilan yang dituntut, tanpa memperhatikan atribut-atribut pegawai secara individu. Walaupun demikian, gaji pokok sering juga diberikan kepada pegawai berdasarkan pada keterampilan maupun pendidikan yang dimiliki oleh individu pegawai.

E. Remunerasi non finansial

Remunerasi berkenaan dengan imbalan non finansial terdiri dari tugas yang menarik minat, tantangan pekerjaan, tanggung jawab, pengakuan yang memadai atas prestasi yang dicapai pegawai, dan adanya peluang promosi pegawai yang berpotensi. Sedangkan lingkungan pekerjaan yang dapat diciptakan perusahaan antara lain : Kebijakan perusahaan yang sehat dan wajar, supervisi dilakukan oleh pegawai yang berkompeten, adanya rekan kerja yang menyenangkan, pemberian simbol status yang tepat, terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, adanya pembagian pekerjaan secara adil, waktu kerja yang fleksibel, dll.

F. Tujuan Pemberian Remunerasi

Pada dasarnya tujuan dari sistem remunerasi adalah untuk membantu menciptakan kesadaran bersama di antara individu untuk bersedia bekerjasama dengan organisasi dan mengerjakan segala sesuatu yang dibutuhkan organisasi. Mahmudi (2007:167), mengatakan bahwa tujuan utama sistem remunerasi pada dasarnya adalah :

1. Untuk menarik orang-orang yang kompeten, berkualitas, dan berkarakter bergabung dengan organisasi.

2. Untuk mempertahankan orang-orang yang memiliki keunggulan, kompetensi, berkualitas, dan berkarakter baik yang sudah bergabung dengan organisasi agar tidak keluar dari organisasi.
3. Untuk menjaga agar orang-orang dalam organisasi tetap mau bekerja, karena remunerasi yang tidak memadai meningkatkan pegawai untuk melakukan mogok kerja yang sebenarnya sangat merugikan organisasi.
4. Untuk memotivasi pegawai agar tercapai prestasi yang terbaik.

G. Strategi Sistem Remunerasi

Dalam mengimplementasikan sistem remunerasi pegawai, diperlukan suatu strategi agar pelaksanaannya dapat berjalan dengan efektif. Pemberian remunerasi yang layak dapat mendorong pegawai bekerja lebih produktif, efektif dan efisien dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Untuk mendesain suatu sistem remunerasi yang layak dapat diterima oleh seluruh pegawai merupakan persoalan yang sulit bagi organisasi.

H. Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Bahwa keberhasilan daripada organisasi sangat ditentukan oleh prestasi kerja pegawai. Dengan demikian maka pembinaan Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Dalam hal ini prestasi kerja menurut Nainggolan (1987:123) ialah “hasil yang dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Sehubungan dengan pernyataan tersebut, Soetomo (1985:113) menjelaskan bahwa :

- a. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
- b. Pada umumnya prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil ialah hasil kerja yang dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya secara berdayaguna dan berhasilguna serta dapat meningkatkan status pegawai yang bersangkutan. Adapun ukuran prestasi kerja pegawai

dalam melaksanakan pekerjaan menurut Dharma (1986 : 26) meliputi :

- a. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikannya;
- b. Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan;
- c. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Kemudian agar menjamin obyektivitas prestasi kerja pegawai, perlu diadakan penilaian pelaksanaan pekerjaan dari para pegawai dalam suatu unit organisasi.

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umumnya untuk kebanyakan pekerja meliputi beberapa unsur sebagai berikut (Mathis dan Jackson, 2006:378):

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Ketetapan waktu dari hasil
- d. Kemampuan untuk bekerja sama

Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan dalam pekerjaan. Sedangkan penilaian kerja (*performance evaluation*) menurut Mathis dan Jackson, (2006, 382) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Menurut M.B.Tika (2006:121), pengertian kinerja telah dirumuskan oleh beberapa ahli manajemen sebagai berikut:

- a. Stoner (1978) mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.
- b. Bernardin dan Russel (1993) (dalam Achmad S. Ruky) mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
- c. Handoko mengidentifikasikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.
- d. Prawiro Suntoro (1999) dalam Merry Dandian Panji, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Remunerasi BPK-RI Yang Komprehensif

Pada Oktober 2006, pemerintah mencanangkan pelaksanaan reformasi birokrasi dengan *pilot project* melibatkan lima instansi dan lembaga negara, termasuk BPK. Reformasi birokrasi sendiri dilaksanakan pada empat bidang di antaranya sumber daya manusia yang terkait dengan remunerasi.

Secara harfiah remunerasi berarti *payment* atau penggajian. Bisa juga uang ataupun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai timbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin. Remunerasi merupakan salah satu elemen dasar dalam sistem manajemen SDM berbasis kompetensi. Harus mencerminkan azas keadilan dengan menggunakan pendekatan yang lebih rasional. Penggunaannya bertujuan pada dua hal yakni meningkatkan kesejahteraan pegawai dan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Dengan penerapan remunerasi ini diharapkan dapat mewujudkan pelayanan prima dan meminimalisir atau menghilangkan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).

Dalam reformasi sistem remunerasi terdapat lima prinsip yang akan diterapkan. *Pertama*, sistem merit, yaitu penetapan penghasilan pegawai berdasarkan harga jabatan. *Kedua*, adil, dalam arti jabatan dengan beban tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang sama dibayar sama dan pekerjaan yang menuntut pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi, dibayar lebih tinggi.

Ketiga, layak, yaitu dapat memenuhi kebutuhan hidup layak (bukan minimal). *Keempat*, kompetitif, di mana gaji pegawai negeri sipil (PNS) setara dengan gaji pegawai dengan kualifikasi yang sama di sektor swasta, guna menghindari *brain drain*. *Kelima*, transparan, dalam arti PNS hanya memperoleh gaji dan tunjangan resmi. Adapun, struktur remunerasi terdiri atas tujuh komponen yaitu:

1. Gaji, tidak lagi memakai istilah gaji pokok, di mana gaji ditetapkan dengan memperhatikan peranan masing-masing PNS dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan.
2. Tunjangan biaya hidup (kemahalan), yang terdiri atas tunjangan pangan, perumahan, dan *transport*.

3. Tunjangan kinerja (insentif), berupa tunjangan prestasi yang diberikan pada akhir tahun.
4. Tunjangan hari raya, yang besarnya sama dengan gaji dan diberikan sekali dalam satu tahun.
5. Tunjangan kompensasi yang diberikan kepada PNS yang bertugas di daerah terpencil, daerah rawan konflik, dan didaerah dengan lingkungan yang tidak nyaman, berbahaya atau berisiko tinggi.
6. Iuran bagi pemeliharaan kesehatan PNS dan keluarganya dan diberikan minimal sama dengan yang dibayar oleh PNS.
7. Iuran dana pensiun dan tunjangan hari tua (THT) dengan jumlah yang minimal sama dengan yang dibayar oleh PNS.

B. Job Grade

Remunerasi di BPK sendiri diterapkan pada 2007. Remunerasinya dikenal dengan Tunjangan Kegiatan dan Pembinaan Khusus (TKPK). Besaran jumlah remunerasi ditetapkan berdasarkan *Job Grade* atau pemeringkatan jabatan. *Job Grade* disusun berdasarkan hasil evaluasi jabatan yang menggunakan analisa beban kerja.

Unsur yang dipertimbangkan dalam evaluasi jabatan itu dilakukan dengan memperhatikan tiga faktor yaitu *ability*, *process*, dan *outcome*. Faktor *ability*, yaitu pendidikan, kompetensi atau keahlian. Kemudian unsur *process*, yaitu bagaimana kompleksitas pekerjaan yang dilaksanakan, apakah dia bekerja secara terstruktur atau tidak. Faktor *outcome*, mempertimbangkan dampak pekerjaan terhadap BPK, apakah ruang lingkupnya kecil dan hanya bersifat internal, atau besar dan bersifat eksternal. Semua faktor tersebut diperbandingkan, lalu disusunlah pemeringkatan.

Besaran remunerasi antara pegawai unit kerja penunjang, unit kerja pendukung, dan unit kerja pemeriksaan, hampir sama. Namun, ada sedikit perbedaan dengan unit kerja pemeriksaan, yang notabene merupakan unit proses bisnis utama BPK. Perbedaannya, di unit kerja pemeriksaanterdapat remunerasi tambahan yang disebut dengan standar biaya khusus (SBK).

Di unit kerja AKN (auditorat keuangan negara) itu, mereka melaksanakan tugas pemeriksaan. Mereka itu menikmati remunerasi, yang sama dengan unit kerja lain, juga

mendapatkan SBK. Tiap hari itu ada SBK-nya. Hanya itu yang membedakan dengan unit kerja yang lain di BPK. Karena mereka melaksanakan tugas khusus.

C. Gambaran Umum Pegawai

Pegawai dalam sampel penelitian sebanyak 100 pegawai dari populasi yang berjumlah 362 orang dilingkungan Sekretariat Jenderal bagian biro umum, dan pengumpulan data ini bertujuan untuk memperoleh pendapat tentang pengaruh remunerasi terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI). Pengumpulan data tersebut menggunakan kuesioner yang terdiri dari 4 pertanyaan untuk variabel insentif yang berbentuk langsung (X_1), 4 pertanyaan untuk variabel insentif yang berbentuk tidak langsung (X_2), serta 6 pertanyaan untuk variabel prestasi kerja (Y). Gambaran mengenai Pegawai yang menjadi sampel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh data tentang Pengaruh remunerasi terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK-RI). Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Jenis Kelamin Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	63	63.0	63.0	63.0
	Perempuan	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukan bahwa Pegawai yang menjawab kuesioner adalah yang berjenis laki-laki yaitu sebanyak 63 orang atau 63% dan sisanya dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang atau 37%.

2. Data Pegawai Berdasarkan Usia (Tahun)

Pegawai menurut usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Usia Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	6	6.0	6.0	6.0
	27-33 Tahun	23	23.0	23.0	29.0
	34-40 Tahun	24	24.0	24.0	53.0
	41-47 Tahun	26	26.0	26.0	79.0
	>47 Tahun	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah yang berusia 41-47 tahun berjumlah 26 orang atau 26%, yang berusia di atas 47 tahun berjumlah 21 orang atau 21%, serta pegawai yang berusia 34-40 tahun berjumlah 24 orang atau 24%, usia 27-33 tahun berjumlah 23 orang atau 23%, dan yang paling sedikit yaitu usia 20-26 tahun berjumlah 6 orang atau 6%.

3. Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Tingkat Pendidikan Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	63	63.0	63.0	63.0
	D3	15	15.0	15.0	78.0
	S1	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa Pegawai yang berpendidikan adalah Sarjana (S1) berjumlah 22 orang atau 22%, SLTA atau sederajat 63 orang atau 63%, Sarjana muda (D3) atau setingkat berjumlah 15 orang atau 15%.

4. Data Pegawai Berdasarkan Masa Kerja

Data Pegawai berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Masa Kerja Pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-6 Tahun	23	23.0	23.0	23.0
7-12 Tahun	49	49.0	49.0	72.0
13- 19 Tahun	14	14.0	14.0	86.0
20-25 Tahun	7	7.0	7.0	93.0
>26 Tahun	7	7.0	7.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Dari tabel diatas dapat di jelaskan bahwa sebagian besar Pegawai masa kerjanya adalah 1-6 tahun berjumlah 23 orang atau 23%, diatas 7-12tahun 49 orang atau 49%, 26 tahun ke atas berjumlah 7 orang atau 7%,serta 13-19 tahun berjumlah 14 orang atau 14%, dan 20-25 tahun berjumlah 7 orang atau 7%.

D. Analisis Data

1. Pengujian Instrumen Penelitian (Uji Validitas dan Realibilitas)

Tabel. 5
Hasil Uji Validitas Butir Kuesioner

No	Butir dalam Kuesioner	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Kritis (r-tabel)	Keterangan
1	X1.1	0.840	0.197	Valid
2	X1.2	0.867	0.197	Valid
3	X1.3	0.604	0.197	Valid

4	X1.4	0.910	0.197	Valid
5	X2.1	0.711	0.197	Valid
6	X2.2	0.512	0.197	Valid
7	X2.3	0.414	0.197	Valid
8	X2.4	0.567	0.197	Valid
9	Y.1	0.844	0.197	Valid
10	Y.2	0.848	0.197	Valid
11	Y.3	0.770	0.197	Valid
12	Y.4	0.696	0.197	Valid
13	Y.5	0.851	0.197	Valid
14	Y.6	0.787	0.197	Valid

Sesuai dengan Arikunto (1998:136) bahwa apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa suatu instrumen adalah valid. Dari hasil pengujian validitas dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu pada taraf signifikan 95% ($\alpha=0,05$) dan $n = 100$ diperoleh $r_{tabel} = 0,197$, sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

a) Uji Reliabilitas

Sedangkan uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Menurut Arikunto (1998:145): “Untuk uji reliabilitas digunakan Teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih. Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 6

Hasil Pengujian Reabilitas

No	Dalam Butir Kuesioner	Nilai Alpha	Status
1	X1	0.819	Reliabel
2	X2	0.685	Reliabel
3	Y	0.799	Reliabel

Teknik pengujian reliabilitas item menggunakan metode *alpha cronbach*. Hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai koefisien Alpha untuk variabel (X₁) sebesar 0,819, (X₂) sebesar 0,685, dan (Y) sebesar 0,799. Hal tersebut dapat dikatakan nilai koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai dengan 1 semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa item semakin reliabel. Hal ini berarti bahwa item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dalam arti jika pertanyaan tersebut diajukan lagi akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban pertama.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh Remunerasi Langsung (X₁) Terhadap Prestasi Kerja (Y).

- Analisa Correlation dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Korelasi Pengaruh Remunerasi Langsung Terhadap Prestasi Kerja

		Total_R_Lsg	Total_Prestasi
Total_R_Lsg	Pearson Correlation	1	.478**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Total_Prestasi	Pearson Correlation	.478**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Analisa regresi linier dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 8
Model Summary Pengaruh Remunerasi Langsung Terhadap Prestasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.478 ^a	.228	.220	3.08634

a. Predictors: (Constant), Total_R_Lsg

Dari tabel di atas dapat dilihat koefisien determinasi antara variabel X_1 dengan Y sebesar 0,228. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel remunerasi langsung sebesar 22,8%, sedangkan sisanya sebesar 77,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 9
Koefisien Pengaruh Remunerasi Langsung Terhadap Prestasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.185	1.820		8.892	.000
Total_R_Lsg	.570	.106	.478	5.382	.000

a. Dependent Variable: Total_Prestasi

Dari tabel di atas dapat diketahui persamaan regresinya $Y = 16,185 + 0,570 X_1$ dimana 16,185 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X_1 , sama dengan nol, maka besarnya variabel Prestasi Kerja (Y) adalah 16,185. Dengan kata lain jika variabel bebas remunerasi langsung nilainya dianggap nol berarti besarnya prestasi kerja (Y) adalah 16,185.

a) Pengaruh remunerasi tidak langsung (X_2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Tabel 10
Korelasi Pengaruh Remunerasi Tidak Langsung Terhadap Prestasi Kerja

		Total_R_T.Lsg	Total_Prestasi
Total_R_T.Lsg	Pearson Correlation	1	.253 [*]
	Sig. (2-tailed)		.011
	N	100	100
Total_Prestasi	Pearson Correlation	.253 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.011	
	N	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari Tabel diatas dapat diketahui hasil Pengaruh antara remunerasi tidak langsung dengan prestasi kerja sebesar 0,253. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang rendah antara remunerasi tidak langsung dengan prestasi kerja. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena r positif, berarti semakin besar/tinggi remunerasi tidak langsung maka semakin meningkat prestasi kerja.

Tabel 11
Model Summary
Pengaruh Remunerasi Tidak Langsung
Terhadap Prestasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.253 ^a	.064	.054	3.39896

a. Predictors: (Constant), Total_R_T.Lsg

Dari tabel di atas dapat dilihat koefisien determinasi antara variabel X_2 dengan Y sebesar 0,064, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variable remunerasi tidak langsung terhadap prestasi kerja sebesar 6,4%, sedangkan sisanya 93,6% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 12
Koefisien Pengaruh Remunerasi Tidak Langsung
Terhadap Prestasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.474	2.485		7.836	.000
Total_R_T.Lsg	.432	.167	.253	2.586	.011

a. Dependent Variable: Total_Prestasi

Dari tabel di atas dapat diketahui persamaan regresinya $Y = 19,474 + 0,432 X_2$ dimana 19,474 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X_2 , sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Prestasi Kerja) adalah 19,474. Dengan kata lain jika variabel bebas remunerasi tidak langsung nilainya dianggap nol berarti besarnya adalah 19,474.

b) Pengaruh remunerasi langsung dan remunerasi tidak langsung terhadap prestasi kerja.

Tabel 13
Korelasi
Pengaruh Remunerasi Langsung dan
Remunerasi Tidak Langsung Terhadap Prestasi Kerja

		Total_R_Lsg	Total_R_T.Lsg
Total_R_Lsg	Pearson Correlation	1	.646**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Total_R_T.Lsg	Pearson Correlation	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil analisis korelasi parsial didapat korelasi antara remunerasi langsung dan tidak langsung dengan prestasi kerja adalah 0,646 hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang kuat antara remunerasi langsung dan tidak langsung terhadap prestasi kerja. Sedangkan arah pengaruhnya adalah positif, artinya semakin tinggi nilai remunerasi langsung dan tidak langsung secara bersama-sama maka semakin meningkatkan prestasi kerja.

Tabel 14
Model Summary
Pengaruh Remunerasi Langsung dan
Remunerasi Tidak Langsung Terhadap Prestasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.483 ^a	.234	.218	3.09143

a. Predictors: (Constant), Total_R_T.Lsg, Total_R_Lsg

Dari tabel diatas dapat dilihat koefisien determinasi hubungan antara variabel X_1 , X_2 dengan Y sebesar 0,218, hal ini menunjukkan sumbangan pengaruh variable independen (remunerasi langsung dan remunerasi tidak langsung) terhadap variable dependen (prestasi kerja) sebesar 21,8% sedangkan sisanya 78,2% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.

Tabel 15
Koefisien Pengaruh Remunerasi Langsung dan
Remunerasi Tidak Langsung
Terhadap Prestasi Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.348	2.306		7.522	.000
	Total_R_Lsg	.644	.139	.540	4.633	.000
	Total_R_T.Lsg	-.164	.199	-.096	-.823	.412

a. Dependent Variable: Total_Prestasi

Dari tabel di atas diketahui persamaan regresi $Y = 17,348 + 0,644 X_1 - 0,164 X_2$ dimana 17,348 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas

yaitu X_1 , X_2 sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (prestasi kerja) adalah 17,348. Dengan kata lain jika variabel bebas X_1 , X_2 nilainya dianggap nol berarti besarnya adalah 17,348.

Apabila X_1 sebesar 0,644, ini berarti setiap kenaikan X_1 sebesar 1 maka akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,644 sedangkan X_2 sebesar -0,164 berarti setiap kenaikan X_2 sebesar 1 akan menurunkan kinerja sebesar -0,164

III. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisa tentang pengaruh remunerasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia serta didukung oleh teori-teori dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Remunerasi pada Badan Pemeriksa Keuangan diberikan secara langsung dan tidak langsung. Pemberian remunerasi tersebut dilakukan berdasarkan mekanisme */job grade* yang ada.
2. Nilai korelasi hubungan antara remunerasi total (langsung dan tidak langsung) dengan prestasi kerja sebesar 0,646 hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang kuat antara remunerasi total dengan prestasi kerja. Besarnya pengaruh remunerasi dengan tingkat prestasi kerja dengan pegawai kuat, artinya jika remunerasi dapat memenuhi kebutuhan pegawai maka prestasi kerja akan meningkat.

B. Saran

Adapun saran yang diajukan untuk dapat dijadikan bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia antara lain sebagai berikut :

1. Dalam memberikan tugas pokok kepada pegawai hendaknya selalu diberikan bimbingan, pengarahan dan pengawasan yang lebih intensif agar pegawai lebih patuh akan tugas yang diberikan oleh pimpinan walau sekecil apapun tugas tersebut agar pegawai mengerti tujuan pemberian remunerasi yang telah diberikan.
2. Pemberian remunerasi dalam bentuk langsung sebaiknya seimbang dengan pemberian remunerasi dalam bentuk tidak langsung.

3. Dalam pemberian remunerasi sebaiknya dilakukan berdasarkan tingkat kehadiran dan hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai, agar tidak terjadi kecemburuan sosial.
4. Pemberian penghargaan khusus atau beasiswa kepada Pegawai BPK RI mempunyai prestasi kerja yang tinggi.
5. Sebaiknya BPK RI lebih memperhatikan pemberian remunerasi yang bersifat tidak langsung diantaranya berupa jaminan asuransi kesehatan yang baik bagi para pegawai agar prestasi kerja pegawai lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. **Managemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Erlangga, Jakarta. 2012.
- De Pora, Antonio. **Teori dan Aplikasi Remunerasi Kompensasi & Benefit**. Rana Pustaka, Jakarta. 2011.
- Keputusan Sekretaris Jenderal BPK. Nomor 257/K/X-XIII.2/11/2007 **tentang petunjuk teknis pembayaran tunjangan kegiatan dan pembinaan khusus (TPTK BPK) dalam rangka Reformasi bagi pelaksana**. Jakarta. 2007.
- Muslichah, Erna, Widia, dan Fahmi, Irham. **Manajemen Kinerja**. Alfabeta, Bandung. 2011.
- Priyanto, Duwi. **Mandiri Belajar SPSS**. Mediakom. Yogyakarta. 2008.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara. **Proyek Peningkatan Kapasitas Kelembagaan dan Reformasi Sistem Kepegawaian, Kajian Sistem Remunerasi Pegawai Negeri Sipil**. Jakarta 2007
- Retnowati, Nova. **Manajemen Kompensasi**. Karya Putra Darwati. Bandung, 2012.
- Sekretariat Jenderal BPK RI. **Majalah Warta BPK-RI Edisi Tahunan**, Jakarta. 2011.
- Sekretariat Jenderal BPK-RI. **Menunaikan Amanat Konstitusi**. Jakarta. 2009.
- Siagian, Sondang P. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara. Jakarta, 2011.

Supranto, J. Dan Limakrisa, Nandan. **Statistika Ekonomi & Bisnis**. APU. Mitra Wacana Media, Jakarta. 2010.

Triyono, Ayon. **Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia**, Oryza. Bandung 2009

TV, Raw. **Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek**. PT Karya Unipress. Jakarta 2010

Wijaya,

Toni. **Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis**. Teori dan Praktik, Graha Ilmu. Yogyakarta

Jakarta, 2013.